

# Usein kysytyt kysymykset

## EVERYTHING DiSC WORK OF LEADERS -KONSEPTIT

- Miten *Everything DiSC Work of Leaders*® liittyy DiSC®-malliin?
- Miksi saamani *Everything DiSC Work of Leaders* -tiedot ovat tilannekohtaisia?
- Miksi osa tiedoista näyttää poikkeavan siitä, mitä tiedän omasta DiSC-tyylistäni?
- Miten *Everything DiSC*- ja *Work of Leaders* -arvioinnin kysymyskohtia käytetään profiilissa?
- Mitä tarkoittaa, jos sijoitun käyttäytymisasteikoissa vasemmalle puolelle?
- Miten voin syventää tietojani *Everything DiSC Work of Leaders* -prosessin taustasta ja konsepteista?

## EVERYTHING DiSC WORK OF LEADERS -VALMENNUS

- Täytyykö organisaation tuntea DiSC-malli voidakseen käyttää *Everything DiSC Work of Leaders* -prosessia?
- Mitä tapahtuu, jos osallistujat ovat jo tehneet toisen *Everything DiSC* -ohjelman arvioinnin?
- Kuinka paljon valmennusaikaa *Work of Leaders* vaatii?
- Sopiiko valmennus sekä tiiviisti yhdessä työskenteleville ryhmille että ryhmille, jotka eivät työskentele tiiviisti yhdessä?
- Onko valmennus mahdollista räätälöidä virtuaalista toteuttamista varten?
- Miten tulisi toimia, jos osallistuja kyseenalaistaa asteikon oikean puolen parhaana käytäntönä ja vasemman puolen sen vastakohtana?
- Mitä tulisi vastata, jos joku kysyy, mitä käyttäytymisasteikon vasemmalle puolelle sijoittuminen tarkoittaa?

## Everything DiSC Work of Leaders® -konseptit

### Miten *Everything DiSC Work of Leaders*® liittyy DiSC®-malliin?

Jokaisen Everything DiSC -profiilin peruseriaate on, että kaikki DiSC-tyylit ovat yhtä arvokkaita. Vaikka kaikki neljä DiSC-tyyliä vaikuttavat osaltaan johtajuuden onnistumiseen, *Work of Leaders* keskittyy määrittämään parhaisiin käytäntöihin perustuvia suositeltavia käyttäytymistapoja. Toisin kuin muut Everything DiSC -profiilit, jotka korostavat ihmisten välisten eroavaisuuksien ja yhtäläisyyksien ymmärtämistä, *Work of Leaders* keskittyy sen ymmärtämiseen, miten käyttäytymistavat vaikuttavat tiettyihin johtamistilanteisiin.

### Miksi saamani *Everything DiSC Work of Leaders* -tiedot ovat tilannekohtaisia?

*Work of Leaders* -käyttäytymisasteikkojen oikealla puolella olevat käyttäytymistavat ovat parhaita käytäntöjä tietyssä tilanteessa tai yhteydessä. Esimerkiksi toisten ideoiden kyseenalaistaminen auttaa varmistamaan, että ratkaisut on ajateltu huolella läpi ja että ne perustuvat vankkaan logiikkaan. Pyrittäessä saavuttamaan sitoutumista avoimen vuoropuhelun avulla toisten ideoiden kyseenalaistaminen saattaa kuitenkin saada muut lannistumaan tai arastelemaan. Se voi olla esteenä keskusteluille, jotka johtaisivat yhteiseen sitoutumiseen ja aitoon hyväksyntään. Tällaisessa tilanteessa paras käytäntö on pitää asiat avoimina.

### Miksi osa tiedoista näyttää poikkeavan siitä, mitä tiedän omasta DiSC®-tyylistäni?

On mahdollista, ettei osallistujan sijoittuminen käyttäytymisasteikoilla vastaa täysin hänen tyylilleen ominaisia piirteitä. Näin voi käydä, koska DiSC-tyyli ja sijoittuminen *Work of Leaders* -asteikoilla määritetään erikseen. Tiedämme esimerkiksi, etteivät kaikki D-tyylin henkilöt ole samanlaisia. D-tyyli on moniulotteinen ja pitää sisällään toisiinsa liittyviä mutta silti erillisiä piirteitä, kuten lujajuonteisuus, suoruus ja päättäväisyys. On tilanteita, joissa henkilö kuuluu D-tyyliin, vaikka hänellä olisi vain kaksi näistä kolmesta luonteenpiirteestä. Odottamaton sijoittuminen asteikolla kertoo siten henkilön DiSC-tyylin moninaisuudesta. *Work of Leaders* -profiilissa korostetaan käyttäytymisasteikkoja, minkä vuoksi tulosten ilmoittaminen vastaavalla tarkkuuden tasolla on tärkeää.

### Miten *Everything DiSC*- ja *Work of Leaders* -arvioinnin kysymyskohtia käytetään profiilissa?

Ensimmäisten kohtien tarkoituksena on määrittää henkilön DiSC-tyyli, joka käy ilmi *Work of Leaders* -profiilin sivuilta 3 ja 5. Arvioinnin molempia osioita (DiSC-tyyli ja johtajuuteen liittyvät käyttäytymisasteikot) käytetään määrittämään henkilön sijainti 18 asteikolla, jotka esitetään profiilin sivuilla 9–23.

### Mitä tarkoittaa, jos sijoitun käyttäytymisasteikoissa vasemmalle puolelle?

Asteikkojen oikealla puolella olevat käyttäytymistavat edustavat parhaita käytäntöjä kussakin *Work of Leaders* -prosessin vaiheessa. Jos sijoittuu käyttäytymisasteikon vasemmalle puolelle, ei se tarkoita sitä, etteikö pystyisi toimimaan parhaiden käytäntöjen mukaan. Se tarkoittaa vain, että tällainen toiminta

saattaa vaatia enemmän ponnistelua. Yli 50 prosentilla johtajista on viidestä yhdeksään käyttäytymistapaa, jotka sijoittuvat asteikkojen vasemmalle puolelle.

### **Miten voin syventää tietojani *Everything DiSC Work of Leaders* -prosessin taustasta ja konsepteista?**

Materiaaleja, kuten tutkimusraportteja sekä valmennusvinkkejä ja -työkaluja, on saatavilla linkeistä *Everything DiSC Work of Leaders* -tukeen ja -materiaaleihin. Löydät ne USB-aseman tukimateriaalikansiossa.

Lisäksi *Work of Leaders* -podcasteista saa apua *Work of Leaders* -profiilien tulkintaan ja osallistujien kysymyksiin vastaamiseen. Suosittelemme lämpimästi podcastien kuuntelemista ennen *Work of Leaders* -valmennuksen aloittamista.

Huomaathan, että osa materiaaleista on saatavilla ainoastaan englanniksi.

## **Everything DiSC Work of Leaders® -valmennus**

### **Täytyykö organisaation tuntea DiSC-malli voidakseen käyttää *Everything DiSC Work of Leaders*® -prosessia?**

Ei täydy. *Work of Leaders* -profiilin ensimmäisillä sivuilla luodaan yleiskatsaus DiSC-malliin ja osallistujan DiSC-tyyliin. Näin ollen osallistujat saavat tarvittavan pohjan ymmärtääkseen, miten heidän luonnolliset taipumuksensa vaikuttavat heidän johtamistaitoihinsa. DiSC-malliin on mahdollista tutustua lähemmin siihen liittyvässä valinnaisessa harjoituksessa, joka sisältyy valmennuspakettiin. Se voidaan toteuttaa ensimmäisen moduulin yhteydessä antamaan syvällisempää tietoa DiSC-periaatteista.

### **Mitä tapahtuu, jos osallistujat ovat jo tehneet toisen *Everything DiSC* -ohjelman arvioinnin?**

Jos osallistuja on jo suorittanut *Everything DiSC* -arvioinnin, voit käyttää kyseisen arvioinnin tuloksia laatiaksesi henkilön *Work of Leaders* -raportin. Et voi kuitenkaan käyttää DiSC Classic -raporttien tuloksia. Laatiaksesi ylimääräisen raportin etsi osallistujan *Everything DiSC* -tiedot EPIC-palvelusta (englanniksi) valitsemalla Manage Reports (hallitse raportteja) ja Edit Existing Reports (muokkaa olemassa olevia raportteja). Syötä sitten tarvittavat hakuehdot. Kun osallistujan tiedot ovat löytyneet, valitse sivun alareunasta Create an Additional Report (laadi ylimääräinen raportti) ja toimi ohjeiden mukaan. (Lisätietoja saat kohdasta EPIC Help and Tutorials.) Huomaathan, että osallistujan on kuitenkin vastattava *Work of Leaders* -arvioinnin kysymyksiin ennen kuin profiili voidaan luoda, sillä arviointi on ohjelmakohtainen.

### **Kuinka paljon valmennusaikaa *Work of Leaders* vaatii?**

*Work of Leaders* -valmennus koostuu viidestä moduulista, joista kukin kestää 60–90 minuuttia. Moduulien kestot ovat arvioita ja voivat muuttua ryhmän koon sekä ryhmä- ja parikeskustelujen luonteen mukaan. On suositeltavaa, ETTEL valmentaja yritä käydä läpi kaikkia viittä moduulia yhden

päivän aikana. Ryhmäkoon ja keskustelujen tarpeen lisäksi huomioon tulisi ottaa suuri tietomäärä, joka osallistujien tulisi pystyä käsittelemään. Testiryhmissä on todettu, että vähintään kaksi päivää on sopiva aika positiivisen ja opettavaisen kokemuksen varmistamiseksi. Moduulirakenteensa ansiosta *Work of Leaders -valmennus* voidaan toteuttaa myös workshopien muodossa, jolloin kukin moduuli muodostaa oman workshopinsa.

### **Sopiiko valmennus sekä tiiviisti yhdessä työskenteleville ryhmille että ryhmille, jotka eivät työskentele tiiviisti yhdessä?**

Vaikka osa *Work of Leaders* -harjoituksista auttaa tuomaan esille johtajuuteen liittyviä toimintakaavoja ja muita havaintoja tiiviisti yhdessä työskentelevässä ryhmässä, ohjelman päällimmäisenä tavoitteena on auttaa osallistujia tutustumaan omiin vahvuuksiinsa ja haasteisiinsa johtajina. Näin ollen sitä voidaan soveltaa kaikkiin ryhmiin. Jos ryhmäsi kuitenkin työskentelee tiiviisti yhdessä, sinulla on mahdollisuus monipuolistaa ohjelmaa keskustelemalla osallistujien havainnoista organisaation tasolla.

### **Onko valmennus mahdollista räätälöidä virtuaalista toteuttamista varten?**

Kyllä. Muista kuitenkin, että suunnitellessasi *Work of Leaders* -ohjelman sovittamista virtuaaliseen ympäristöön sinun ei tule aliarvioida merkitystä, joka valmennuksen innoittamalla oivaltavilla keskusteluilla on. Suunnittele webinaarisi siten, että siinä hyödynnetään mahdollisimman paljon interaktiivisia työkaluja (esimerkiksi chattia, mielipidekyselyjä, interaktiivista taulua ja ryhmätiloja). Myös virtuaalisen ryhmäkoon pitäminen 15–20 osallistujassa auttaa keskustelujen käynnistämistä virtuaalisessa ympäristössä.

### **Miten tulisi toimia, jos osallistuja kyseenalaistaa asteikon oikean puolen parhaana käytäntönä ja vasemman puolen sen vastakohtana?**

*Work of Leaders -profiilin* asteikkojen päissä käytetyt käsitteet ovat tilannekohtaisia. Toisin sanoen ne edustavat parasta käytäntöä tai haittaa vain tietyssä *Work of Leaders* -prosessin vaiheessa. Tässä on joitakin vastauksia, joita voit käyttää, jos osallistujat vastustavat jonkin tietyn asteikon jakoa:

- Muistuta, että kukin käsite on tilannekohtainen. Käytä työkirjoissa ja valmentajan oppaassa annettuja määritelmiä auttaaksesi osallistujia hahmottamaan yhteyden paremmin.
- Korosta, että asteikossa vasemmalle sijoittuva käyttäytymistapa voi olla arvokas muilla johtajuuden tai esimiestyön alueilla.
- Jos koko ryhmä vastustaa asteikon jakoa, pyydä ryhmältä esimerkkejä siitä, miten asteikon käsitteet ovat sidoksissa kyseiseen *Work of Leaders* -prosessin vaiheeseen. Miten asteikon oikeassa päässä oleva käsite edistää vaihetta ja miten vasemmassa päässä oleva käsite haittaa sitä?

### **Mitä tulisi vastata, jos joku kysyy, mitä käyttäytymisasteikon vasemmalle puolelle sijoittuminen tarkoittaa?**

Tässä on joitakin vastauksia, joita voit käyttää:

- Muistuta, että asteikkojen oikealla puolella olevat käyttäytymistavat ovat parhaita käytäntöjä tietyssä johtamistilanteessa.
- Jokainen pystyy toimimaan parhaiden käytäntöjen mukaan.
- Se vaatii kuitenkin sitä enemmän ponnistelua, mitä kauemmas vasemmalle sijoittuu asteikolla.
- Yli 50 prosentilla johtajista on 5–9 käyttäytymistapaa, jotka sijoittuvat asteikkojen vasemmalle puolelle.